

A VOZ DO TRABALLO

Boletín de Información Interior de la Junta Sindical de ASTANO - Octubre 1976

ANTEPROYECTO DEL CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.— Objeto del Convenio

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo, económicas y sociales, entre la Empresa ASTILLEROS Y TALLERES DEL NOROESTE, S.A. y los trabajadores de la misma.

Artículo 2.º.— Carácter del Convenio

Se declara expresamente que las condiciones pactadas son más favorables que las mínimas legales que al productor corresponden.

Durante la vigencia del presente Convenio no será de aplicación condición alguna inferior a las de disposiciones legales en vigor en cada momento o a las pactadas o que se pacten en Convenios de ámbito superior que nos afecten.

Artículo 3.º.— Ambito territorial

El ámbito territorial que alcanza el presente Convenio Colectivo Sindical, se refiere a las actividades que en sus Astilleros de Perlío desarrolla la Empresa ASTILLEROS Y TALLERES DEL NOROESTE, S.A.

Artículo 4.º.— Ambito personal

El presente Convenio Colectivo Sindical alcanza a la totalidad de la plantilla de ASTILLEROS Y TALLERES DEL NOROESTE, S.A., con la exclusión reglamentaria del personal que indica la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Relaciones Laborales.

Afectará asimismo y en todo caso a los productores que pasen a formar parte de la plantilla de la Empresa durante la vigencia del Convenio, quienes en lo que afecta a la percepción de pagas y primas anuales, las percibirán proporcionalmente al número real de días trabajados.

READMISION

ANTEPROYECTO DEL CONVENIO COLECTIVO

OBSERVACION IMPORTANTE

La Comisión preparatoria ha creído conveniente matizar, clarificar y modificar el borrador inicial que ha sido difundido por el Astillero, en base a las aportaciones ya recibidas como consecuecia de reuniones de Junta Sindical, Asambleas, etc. Las sugerencias que difieren sustancialmente de lo elaborado por la Comisión, se incluyen aparte para su discusión y decisión en Asambleas.

BORRADOR PARA UN ANTEPROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO

Nota: Este borrador se somete a la revisión y estudio por parte de todos los trabajadores a fin de que puedan hacer sobre él las sugerencias, correcciones o ampliaciones que crean necesarias.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.— Objeto del Convenio

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo, económicas y sociales, entre la Empresa ASTILLEROS Y TALLERES DEL NOROESTE, S.A. y los trabajadores de la misma.

Artículo 2.º.— Carácter del Convenio

Se declara expresamente que las condiciones pactadas son más favorables que las mínimas legales que al productor corresponden.

Durante la vigencia del presente Convenio no será de aplicación condición alguna inferior a las de disposicioes legales en vigor en cada momento o a las pactadas o que se pacten en Convenios de ámbito superior que nos afecten.

Artículo 3.º.— Ambito territorial

El ámbito territorial que alcanza el presente Convenio Colectivo Sindical, se refiere a las actividades que en sus Astilleros de Perlío desarrolla la Empresa ASTILLEROS Y TALLERES DEL NOROESTE, S.A.

Artículo 4.º.— Ambito personal

El presente Convenio Colectivo Sindical alcanza a la totalidad de la plantilla de ASTILLEROS Y TALLERES DEL NOROESTE, S.A., con la exclusión reglamentaria del personal que indica la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Relaciones Laborales.

Afectará asimismo y en todo caso a los productores que pasen a formar parte de la plantilla de la Empresa durante la vigencia del Convenio, quienes en lo que afecta a la percepción de pagas y primas anuales, las percibirán proporcionalmente al número real de días trabajados.

Con respecto a este artículo 4.º se ha sugerido por algunos trabajadores la integración de las Compañías Auxiliares en ASTANO, S.A. como punto de Convenio.

Artículo 5.º.— Vigencia del Convenio y efectos económicos

El presente Convenio tendrá vigencia hata el 31 de diciembre de 1978 y sus efectos económicos lo serán desde el día primero de enero de 1977.

Artículo 6.º.— Prórroga del Convenio

De no existir preaviso por una de las partes contratantes con una antelación de tres meses a la extinción, se considerará automáticamente prorrogado por un período de doce meses más, al término de los cuales se procederá de igual manera.

Artículo 7.º.—Revisión

La totalidad de los conceptos económicos pactados en este Convenio serán revisados e incrementados de forma semestral de acuerdo con el incremento experimentado durante este período por el I.C.V. elaborado por el I.N.E. más dos enteros.

Artículo 8.º.— Interpretación y vigilancia del Convenio

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuecia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida por cuatro (4) vocales de la representación social y cuatro (4) de la Empresa, designados por la propia Comisión Deliberadora de entre sus miembros y que, en estos casos, actuará bajo la presidencia del que lo fue del Convenio.

Artículo 9.º.— Compensación y absorción de mejoras

Las mejoras establecidas en el presente Convenio únicamente podrán ser compensadas y absorbidas en lo que alcancen, y *siempre por conceptos de idéntica naturaleza y significación,* a las que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal de carácter obligatorio.

Artículo 10.º.— Garantía «ad personam»

Se respetarán las situaciones personales que en concepto de percepciones de cualquier clase sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II. JORNADA

Artículo 11.º.—

La jornada normal para todo el personal vinculado al presente Convenio será de 39 horas semanales.

1.— Distribución y horario: Hay dos alternativas sobre las que debemos decidir para incluir en el proyecto definitivo:

a) Distribución de las 39 horas en los seis días de la semana a razón de 6,30 horas diarias con horario general de 7,30 a 14.

b) Distribución de 78 horas cada dos semanas, librando un sábado sí y otro no, con horario general de 7,00 a 14,10 menos el sábado que se trabaja que sería de 7,00 a 14,00.

2.— Turnos: Cuando por razones de índole técnico, productivo u organizativo, de acuerdo siempre con las disposiciones legales, se establezca el trabajo a turno, la jornada del mismo será igualmente de 39 horas semanales distribuidas de lunes a jueves a razón de 8 horas diarias con los horarios vigentes y el viernes los turnos serían de 7 horas, comenzando a las 6 y terminando a las 3 de la madrugada del sábado.

Los premios correspondientes por el trabajo a turno están establecidos en las tablas del Anexo.

3.— Tanto en la jornada normal como en la de turno se permitirá una flexibilidad en la entrada al trabajo, durante media hora a partir de los horarios de entrada establecidos, pudiendo prolongarse la jornada en el tiempo correspondiente al retraso habido; en caso contrario se descontaría dicho retraso.

En casos justificados, por razones de índole personal, el productor podrá realizar el cambio de turno a fin de atender a sus necesidades.

Se ha sugerido la elaboración del CALENDARIO LABORAL ANUAL que daría solución a muchos problemas de la jornada, turnos, etc.

Se ha pedido concreción en el sistema para cambiar el turno y que se establezca de forma que evite discriminaciones. El personal implicado deberá aportar ideas y casos que deban evitarse.

Artículo 12.º.— Vacaciones

Consistirán en el disfrute de 25 días laborables (o 30 naturales) abonables de acuerdo con el salario real, esto es, incluirán los salarios reflejados en el anexo, la antigüedad correspondiente y el promedio anual de todos los conceptos variables (horas extras, incentivos, turnos, tóxico o cualquier otro) que haya percibido el trabajador durante los 12 meses anteriores.

Las vacaciones se disfrutarán íntegramente en los meses de julio y agosto. A comienzos de año la Empresa realizará, de acuerdo con el Jurado, el planning de las mismas, estableciendo como máximo, y en caso de necesidad, dos turnos: el primero en el mes de julio y el segundo en el mes de agosto.

La salida de vacaciones se realizará el día primero de cada uno de los meses citados, percibiendo tanto a la salida como a la vuelta el mes devengado correspondiente.

En el caso de que, por necesidades de la Empresa y de común acuerdo con el interesado, el trabajador no disfrute las vacaciones anuales en uno de los meses citados, tendrá derecho a un disfrute adicional de tres días laborables más de vacaciones, o a su equivalente en dinero. Si el trabajador, por razones particulares, solicitase el disfrute de vacaciones fuera de los meses prefijados para las mismas, no tendrá derecho a la ampliación de vacaciones, o gratificación en su caso, señaladas anteriormente.

Tanto para la Empresa como para el trabajador será necesario plantear la necesidad de cambio en las vacaciones con un mes de antelación a la fecha oficial de su disfrute.

En cualquier caso esta alteración sólo podrá realizarse una vez cada tres años.

Las vacaciones se interrumpirán en el caso de que durante ellas se produzcan situaciones de baja por incapacidad laboral transitoria o por cualquiera de las licencias retribuidas señaladas en el Art.º 22 del presente Convenio, continuándose su disfrute posteriormente.

Nota: Cabe proponer, y deberemos pronunciarnos sobre esto, una variante en cuanto a la distribución de los días, para el disfrute de vacaciones. Sería:

—21 días laborales en verano (meses y normas indicadas).

—4 días laborales más, bien en Navidades, bien a elección del trabajador.

CAPITULO III. DISPOSICINES SOCIALES

Artículo 13.º.— Retribución personal fallecido

La Empresa abonará a los familiares del personal fallecido durante la vigencia del presente Convenio una anualidad completa pagadera por meses, independiente de los subsidios en vigor que se regulan por el Reglamento del Fondo de Previsión Social de la Empresa.

Artículo 14.º.— Premio por servicios prestados

Se establece un premio por servicios prestados hata los 60 años en caso de Jubilación, a abonar por la Empresa en ese momento, según el baremo siguente:

—De 5 a 10 años de servicios .... 1 paga completa

—10 a 20 años de servicios .... 2 pagas completas

—Por cada cinco años que exceda de los 20, una paga más.

El personal que actualmente trabaja en la Factoría y exceda de los 60 años podrá acogerse a esta norma solicitando la Jubilación en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 15.º.— Período de prueba

Las admisiones de personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se consideran hechas a título de prueba variable, no pudiendo en ningún caso exceder de los tiempos fijados en la siguiente escala:

—Especialistas .... 10 días
—Profesionales de Oficio .... 15 días
—Subalternos .... 15 días
—Administrativos .... 15 días
—Técnicos no titulados .... 15 días
—Técnicos titulados .... 30 días

La Empresa pasará comunicación por escrito al Jurado de todos los ingresos de cualquier categoría que se produzcan.

Artículo 16.º.— Pagas durante el Servicio Militar Obligatorio

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar Obligatorio percibirán, además de las 3 pagas extras que se regulan en el Convenio, el 75 por ciento del salario real cada mes, si su estado civil es de casado, y el 25 por ciento si es soltero.

Artículo 17.º.— Reuniones en los locales de la Empresa

Los trabajadores podrán celebrar reuniones en los locales de la Empresa, previa comunicación a sus representantes, quienes lo comunicarán a la Dirección, siendo suficiente este trámite.

Artículo 18.º.— Trabajadores con capacidad disminuida

Integra este grupo el personal cuya capacidad para la realización de su trabajo haya disminuido por razón de edad, penosidad de la profesión, enfermedad o accidente de trabajo, a consecuecia de lo cual no pueda seguir desempeñando su trabajo con el rendimiento normal. Se consideran puestos destinados a estos trabajadores los siguientes: Porteros, ordenanzas, personal de cuarto de aseo, bombas o compresores, recaderos, telefonistas, pañoleros, escribientes de taller, y otros análogos, a juicio conjuntamente del Jurado y de la Empresa.

Será condición indispensable para aspirar a un puesto de capacidad disminuida que el trabajador posea aptitud laboral suficiente para el desempeño de dicho puesto, según juicio del Médico de Empresa y una Comisión del Comité de Seguridad e Higiene, en tanto no se disponga del dictamen de la Junta Calificadora.

Todos estos puestos deberán ser cubiertos con preferencia absoluta por el personal afectado por este Convenio que reúna las condiciones indicadas.

Artículo 19.º.— Préstamos

Se establece un fondo permanente de 1.000.000 de pesetas mensuales para atender peticions de los trabajadores hasta un tope máximo de 50.000 pesetas por trabajador, reintegrables, de acuerdo con la cantidad, en un tiempo máximo de dos años con cargo a la nómina mensual.

En cualquier caso será preceptivo una justificación posterior de los motivos alegados al hacer la petición, atendiéndose con preferencia los casos de mayor necesidad.

Préstamos para vivienda:

Artículo 20.º.— Seguro Colectivo

Se establece un Seguro Colectivo según proyecto de «La Unión y el Fénix Español». Las garantías por persona que cubre dicho Seguro son:

—Por muerte natural .... 500.000 pesetas
—Por incapacidad total o perm. .... 500.000 pesetas
—Muerte por accidente ... . 1.000.000 de pesetas

Artículo 21.º.— Cotizaciones a la Seguridad Social.

Las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social serán totalmente a cargo de la Empresa.

Artículo 22º.— Licencias

A todos los trabajadores que lo soliciten, sin perjuicio de la justificación que corresponda, le será concedida licencia sin pérdida de retribución por los motivos y períodos siguientes:

a) Por matrimonio. Veinte días naturales retribuidos en el

caso de que uno de los contrayentes sea el propio trabajador y de dos días naturales en el de que lo fuesen hermanos, hijos o padres.

b) Por alumbramiento de esposa. Siete días naturales retribuidos, ampliables con licencia sin sueldo, previa solicitud a la Empresa, en caso de necesidad grave.

c) Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, hermanos, hermanos políticos y cónyuge: tres días laborables retribuidos.

d) Por enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos y cónyuge: Hasta 5 días naturales retribuidos.

e) Con retribución por los días necesarios para acudir a consulta médica. También tendrán derecho, aquellos trabajadores que lo soliciten, a cinco días de licencia sin sueldo, por enfermedad o defunción de familiares de la línea directa ascendente y descendente sin limitación, y colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Por asuntos propios: dos días laborables sin sueldo, al mes, con justificación o permiso posterior.

g) Por exámenes: el tiempo preciso para realizarlos, con justificación posterior, siendo retribuidos los días en que se haya realizado algún examen.

h) Se concederán permisos extraordinarios a las personas que cursen estudios, descontándoles el tiempo perdido, o se les facilitará un horario flexible.

i) Un día al mes no retribuible cuando no se presente ni permiso ni justificación.

j) Se concederán los días necesarios retribuidos para los traslados de localidad en los apartados b), c), d) y g).

k) El personal femenino se regirá, en lo no recogido por este artículo, por lo que determina la OTIS.

Artículo 23.º.— Participación en huelgas

Ningún trabajador podrá ser despedido ni sancionado por el hecho de particpar en una huelga.

Sea cual fuere el motivo que se le imputase, si el juez declara improcedente el despido de un productor, la Empresa lo reincorporará en las mismas condiciones que tenía.

Artículo 24.º

Queda eliminada la categoría de peón, considerándose a todos los efectos como especialista. Igualmente el Capataz de peones se asimila al Capataz de Especialistas, con la simple denominación de Capataz.

Todo el personal al cumplir los 58 años de edad percibirá los emolumentos de la categoría inmediata superior.

Artículo 25.º.—

Compensación por trabajos urgentes y de actividad continuada.

Todos los trabajos de buques que se realicen en función de la calificación citada se compensarán de la forma siguiente:

a) Abono de las horas trabajadas como extraordinarias según la normativa vigente.

b) Además, una prima de 2.000 pesetas, por cada jornada de trabajo realizada en sábados o festivos.

Se sugiere la conveniencia de diferenciar la cuantía de esta prima entre la correspondiente a sábados y la de domingos o festivos.

Artículo 26.º.— Pruebas de buques y dietas de viaje

Las pruebas de buques se regirán por la normativa en vigor en la Empresa, con las siguientes puntualizaciones:

a) Estancia: Cuando por las condiciones que puedan existir en determinados diques, el servicio sea precario, en condiciones ruidosas y de poca calidad, se dispondrá de Hotel o Residencia para todo el personal, abonando, aparte de estancias y comidas, las primas de embarque correspondientes.

La Empresa observará el cumplimiento efectivo de las condiciones establecidas a fin de evitar discriminaciones y malestar innecesario.

b) Horas extras: Todas las horas que sobrepasen las de la jornada normal de trabajo establecida en el presente Convenio y todas las trabajadas en festivos se abonarán sobre la base y con los recargos que en este Convenio se fijan, así como los incentivos que correspondan, pudiendo ser de aplicación lo establecido para trabajos de reconocida urgencia y actividad continuada cuando la naturaleza de los trabajos a realizar y las solicitaciones de la Empresa así lo determinen.

c) Determinación del momento en que se considera el buque en pruebas y del horario de trabajo: Para todo el personal de pruebas se considera a todos los efectos el buque en pruebas desde el día en que sale del Astillero (sea cualquiera la hora a efectos de cobro de la prima de embarque), hasta el día de llegada del mismo.

Junto con la citación del personal para su incorporación deberá serle indicado con claridad el horario de trabajo a que estará sujeto.

d) Comunicación al personal: Todo el personal que tenga que ir a las pruebas deberá ser avisado con un mínimo de 10 días de antelación a la salida del buque, sin que por ningún motivo pueda ser sustituido, salvo que haya pacto entre el trabajador y la Empresa, debiendo pactarse igualmente la anulación de su participación en las pruebas una vez avisado.

e) Forma de abono: Deberán abonarse los haberes correspondientes al período de prueba a fin de mes, como si se estuviese trabajando en el Astillero (de 15 a 15), incluyendo todo en nómina.

f) Incorporaciones: Al personal que se traslade por tierra u otros medios distintos del propio buque para trabajar en las pruebas en dique, deberá abonársele la prima de embarque desde el momento de su salida.

La cuantía de las primas de embarque y dietas de viaje se regirán por las tablas que figuran en el anexo.

Se ha sugerido como fórmula de dietas general el abono de facturas correspondientes por gastos habidos en estancia y comida, más 500 pesetas. No obstante hay que señalar que el abono de facturas cuando la dieta no cubra los gastos está admitido en las normas generales que rigen actualmente.

También se ha indicado que la prima debería ser igual para todos, igual que la dieta.

Artículo 27.º.— Promoción profesional

1.— Cobertura de plazas: La cobertura de plazas podrá efectuarse por las siguientes modalidades:

a) Ingreso.

b) Régimen de ascensos.

c) Provisión interna.

2.— Ingreso: La cobertura de plazas por ingreso del personal ajeno a la plantilla de la Empresa se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 17 a 22 de la O.T.I.S. La Empresa para facilitar la promoción del personal de plantilla a puestos de superior categoría, dará prioridad absoluta a éstos, con preferencia al reclutamiento del exterior. Solamente en el caso de que, realizadas las correspondientes pruebas y por insuficiente calificación de los presentados de plantilla, las plazas convocadas o parte de ellas quedasen vacantes, se procederá a convocarlas para personal procedente del exterior y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

3.— Régimen de ascensos: Como estímulo del personal de plantilla y en la línea de una promoción continua del mismo, el régimen de ascenso en el Astillero podrá realizarse de acuerdo con las modalidades siguientes:

a) Examen anual.

b) Cursos de formación.

4.— Examen anual: Considerando el arraigo que el actual sistema de exámenes tiene en el Astillero, se conservarán los porcentajes de plazas existentes en las actuales normas de exámenes anuales, estableciéndose en la mecánica de los mismos las puntualizaciones siguientes:

a) Las pruebas estarán compuestas por dos exámenes, uno teórico y otro eminentemente práctico que tendrá doble valor que el primero, cubriéndose las plazas con los opositores que hayan obtenido las mejores calificaciones, que en ningún caso podrán ser inferiores a un punto en una calificación de cero a cinco.

b) La Empresa, por medio de los informes de los jefes directos de los examinandos, dará previamente la correspondiente nota de aptitud para ascenso de categoría, interviniendo para la misma un máximo de 5 mandos y un mínimo de 3.

5.— Cursos de formación: La Empresa establecerá cursos de formación en aquellos grupos en los que existiendo una línea profesional sea posible la gradual adquisición de conocimientos, de modo que el sucesivo aprobado de los cursos dé como resultado el ascenso automático de categoría.

6.— Promoción de grupos heterogéneos: Ante la necesidad de promocionar a los productores que, por pertenecer a grupos profesionales que no tienen una línea profesional ascendente, se encuentran en la imposibilidad de una promoción, la Empresa establecerá:

a) Cursos de formación gradual que puedan facultar a estos productores para el acceso a plazas de otros grupos profesionales que puedan convocarse.

b) Un complemento personal por puesto de trabajo consistente en un 10 por ciento del salario mensual por cada 10 años de permanencia en la categoría, no pudiendo en ningún caso este complemento exceder del 25 por ciento del salario del trabajador afectado.

7.— Formación polivalente: Ante la creciente evolución tecnológica y la necesidad por parte del Astillero de incorporar nuevos técnicos en el campo de la construcción naval que exigirá la formación polivalente de los componentes de ciertos grupos profesionales, la Empresa establecerá cursos de adaptación para aquellos trabajadores que lo deseen, al final de los cuales, una vez aprobados, se produzca el ascenso a la categoría correspondiente.

8.— Provisión interna: La provisión de vacantes que deban ser cubiertas por concurso - oposición entre el personal de la plantilla, se regirán por las bases establecidas actualmente en la Factoría o por las mejoradas que en el futuro puedan pactarse.

Aquellas plazas que impliquen mando, puesto de confianza, posesión de títulos o conocimientos especiales, serán cubiertas con preferencia absoluta por personal perteneciente a la plantilla que acredite estar en posesión de los requisitos o títulos exigidos. Si entre los productores de la plantilla no hubiese quienes pudiesen optar a estos puestos, la Empresa podrá decidir su reclutamiento del exterior.

Podrán dar lugar a cobertura de plazas los casos de clasificación profesional directa, o sea, cuando el productor viene realizando, por un período superior a 4 meses consecutivos o 12 alternos, trabajos de superior categoría, o propios de una categoría de entrada a una línea profesional ascendente o a un grupo sin línea profesional, e igualmente los propios de un puesto de mando o en los que se exija titulación, siempre que el productor esté en posesión de la misma y realice los trabajos propios de la profesión correspondiente.

9.— Varios: En todos los demás casos no contemplados en la normativa de este Convenio, serán de aplicación las normas actualmente vigentes.

Se ha pedido que se incluya que la Empresa reconocerá automáticamente los títulos obtenidos por los trabajadores, proporcionándoles en la medida de lo posible y en cuanto se produzcan vacantes puestos correspondientes a dicha titulación.

CAPITULO IV. ORDENACION ECONOMICA

Artículo 28.º.— Principios generales

La ordenación económica que se establece en este Convenio responde, de una parte, a la adaptación de la estructura salarial, a la vigente legislación, y de otra, a la necesidad de simplificar y clarificar su cálculo, entendimiento y comprobación.

Ambas partes han convenido que, entre las diferentes alternativas que se ofrecen para la distribución del importe total de la nómina, sea la Tabla de Salarios - base la que absorba el mayor importe, de suerte que todo trabajador perciba por su jornada ordinaria la mayor retribución posible.

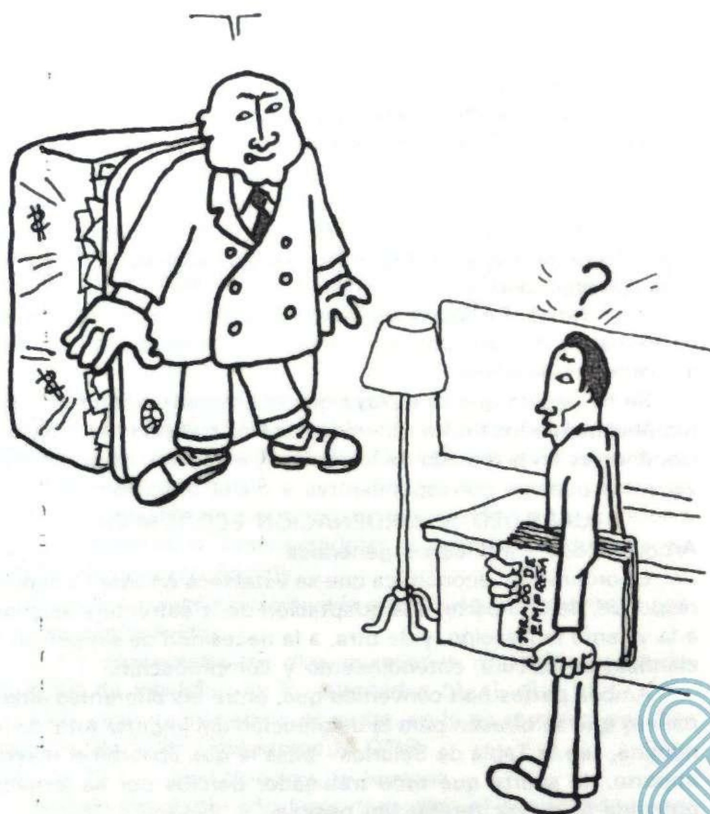
Se establece el pago por meses para todo el personal.

Artículo 29.º.— Estructura salarial

La estructura de retribuciones de este Convenio se representa y define esquemáticamente en la forma siguiente:

		ESTRUCTURA SALARIAL			
SALARIO BASE		Salario - Base actual 1976			
		Plus fijo actual 1976			
		Plus de calidad 1976			
		Incremento de .... pesetas			
COMPLEMENTOS DEL SALARIO	Personales	Antigüedad			
		Gratificaciones profesorado			
		Gratificaciones conocimientos especiales			
	De puesto de trabajo	Toxicidad, penosidad, peligrosidad, suciedad			
		Trabajo a turno			
		Plus Jefe de Equipo			
	Por calidad o cantidad	Incentivos			
		Horas extras			
	De vencimiento periódico 1 mes	18 de Julio			
		Navidad			
		Producción (1/2 en enero-1/2 setiembre)			
DEVENGOS NO SALARIALES		Plus distancia			
		Dietas viaje			
		Prima de embarque			
		Quebranto moneda			
		Otros de semejante naturaleza			
Totales					

LA VERDAD, ES QUE ESTO DE LOS CONVENIOS, LLEGA SIEMPRE CUANDO LA EMPRESA SE ENCUENTRA EN SITUACION PRECARIA, ECONÓMICAMENTE HABLANDO



Artículo 30.°.—Salario base

Los salarios-base establecidos para cada categoría profesional, por unidad de tiempo, son los que se recogen en la Tabla número 1.

En el importe del salario-base quedan incluidos los siguientes conceptos:

a) El sueldo-base actual.

b) El plus fijo actual.

c) El plus de calidad actual.

d) Un aumento lineal para todas las categorías de 6.000,— pesetas.

e) Un redondeo a la centena superior.

Artículo 31.°.—Antigüedad

Se establecen trienios en la cuantía del 3% del salario-base (Tabla n.° 1), siendo su número ilimitado. Comenzarán a devengarse a partir del 1.° del mes en que se cumpla el correspondiente trienio, incluyéndose en el cómputo el tiempo de aprendizaje.

Artículo 32.°.—Gratificaciones profesorado y conocimientos especiales

Se mantienen en su actual regulación los conceptos citados y cualesquiera otros de análoga naturaleza que deriven de las condiciones personales del trabajador.

Artículo 33.°.—Complementos de puesto de trabajo

A) Penosidad, toxicidad, peligrosidad y suciedad: El valor-día de cada una de estas contingencias se calculará aplicando la fórmula:

0,004 (Sueldo-base + Antig.) de acuerdo con la Tabla 1.

Habrá que considerar cuando se den estas circunstancias la parte proporcional del domingo (1/6).

Si se dan dos circunstancias la cuantía será doble y triple si el trabajador está sometido a tres.

B) Turnos: El premio correspondiente por los turnos diurnos, por jornada, se calculará de acuerdo con la fórmula:

0,004 (sueldo-base + Antig.) Sobre la Tabla 1.

Para el turno de noche, de acuerdo con la proporción actual se aplicará la fórmula:

0,012 (sueldo - base + antig.) sobre la Tabla 1.

C) Plus de Jefe de Equipo: Los valores serán los determinados por la fórmula y características del apartado A), de modo similar a como hoy se calculan, en base al n.° total de horas ordinarias y extras que realiza cada mes. En lo no especificado en este Convenio se aplicará lo legislado en la OTIS.

D) Plus de trabajos en ambientes radioactivos: Dado el elevado índice de peligrosidad por el manejo de aparatos y técnicas modernas, al personal que tenga que trabajar en estas circunstancias se le abonará un plus mensual de 4.000,— ptas. en sustitución de lo que ahora se le viene abonando como penosidad.

Todo lo contenido en el presente artículo 33.°, no queda vinculado a lo que establece el artículo 2.°.

Se ha pedido al Comité de Seguridad un análisis de la situación de las condiciones del Astillero en cuanto al apartado A) para poder abordar los siguientes objetivos: 1) Eliminar condiciones de trabajo tóxico, penoso, etc. 2) Establecer zonas y baremos que permitan una determinación justa de la incidencia de estas contingencias en el trabajador. 3) Eliminar arbitrariedades y abonar con justicia y normalidad a quienes realmente corresponda (este estudio ya se estaba elaborando por el comité y se encuentra muy avanzado).

Artículo 34.°.—Incentivos

Se mantienen en su actual regulación los incentivos que tiene establecidos el personal del Astillero, quedando sometidos a lo preceptuado en el artículo 7.° (Revisión). Los valores en pesetas-hora de los incentivos vigentes en la actualidad se aumentarán en la cuantía del incremento del coste de la vida (I.C.V.) durante el año 1976.

Se adjuntan tablas indicativas en pesetas-hora sobre la base de un I.C.V. = 17%.

Artículo 35.°.—Horas Extraordinarias

El valor hora profesional (V.H.P.) se obtiene por aplicación del Decreto Regulador del Salario, según la fórmula:

Días año: 365
Domingos: 52 días
Festivos: 14 días
Vacaciones: 25 días
Días Labor: 274 días

Horas trabajo al año: 274X6,5 = 1.781 horas

$$\text{V.H.P.} = \frac{15 \text{ pagas (sueldo b. + antigüedad)}}{1.781} = 0{,}008422 \text{ (S.B. + Antig.)}$$

Se considerarán horas extras todas las que excedan de la jornada ordinaria que se establece en el artículo 11.º.

Tanto el valor de las horas extraordinarias como el número de las mismas se regirán por lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales.

Como dato indicativo, se adjunta en la Tabla n.º 1 el valor hora profesional por categorías, considerando el caso en que no exista antigüedad, sobre los que se aplicarán los porcentajes correspondientes para hallar el valor de las horas extras que se realicen.

Artículo 36.º.—Pagas Extraordinarias

Todo el personal incluido en este Convenio percibirá tres pagas extraordinarias al año, abonándose en cada una de ellas una mensualidad completa de sueldo base y antigüedad: «18 de Julio» y «Navidad» y «Producción». Las dos primeras se percibirán en las fechas señaladas en la legislación y la tercera será abonada en dos mitades, una en la segunda semana de Enero y otra en la primera semana de septiembre.

Las pagas de «18 de Julio» y «Navidad» se prorratearán por semestres y la de «Producción» en la forma que está establecida actualmente.

Artículo 37.º.—Devengos no salariales

1.—Plus de distancia: Se aplicará lo que la legislación vigente establece al respecto.

2.—Dietas de viaje y primas de embarque: Se regularán de acuerdo con la normativa vigente en el Astillero y la cuantía de las mismas será la que figura en la tabla correspondiente del anexo.

3.—Quebranto de moneda: Al personal al que sea de aplicación este concepto se le abonará, desde la entrada en vigor de este Convecio, la cantidad de 1.500 pesetas al mes.

4.—Otros de semejante naturaleza: Si los hubiere, permanecerán en su actual estructura y regulación, siéndoles de aplicación, como a los demás conceptos económicos de este Convenio en los que no se indica lo contrario, lo que se indica en el artículo 7.º (Revisión).

Un trabajador ha presentado un trabajo sobre «Movilidad de personal», punto que considera de suma importancia para incluir en el Convenio, dada la situación de incertidumbre y las contínuas incomodidades y reclamaciones que se producen por este motivo.

Movilidad del Personal:

La movilidad del persoanl podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

a) A petición del trabajador afectado.
b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
c) Por disminución de la capacidad física del productor.
d) Por conveniencia de la Empresa.

a) A petición del trabajador afectado: La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud por escrito del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se le respetará al trabajador su categoría y salario, siempre que el cambio de puesto de trabajo no signifique cambio del grupo profesional en el que el productor está encuadrado. Si por el contrario el cambio de puesto de trabajo lleva consigo la variación del grupo profesional del productor, la Dirección de la Empresa le asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin derecho a compensación alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador: Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por disminución de la capacidad física del trabajador: En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo, o desgaste físico natural como consecuencia de los años de servicio, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional a la vez que se tendrá en cuenta todo lo establecido en el artículo 18 de este Convenio referente a los trabajadores con capacidad disminuida.

d) Por conveniencia de la Empresa: Aún teniendo en cuenta que los artículos 6.º y 11 de la vigente OTIS atribuye a la Empresa la facultad exclusiva respecto a la organización práctica del trabajo, también es evidente que la actual legislación limita las atribuciones de la Empresa en cuanto a movilidad del personal en el sentido de que no se produzca perjuicio para la formación profesional del trabajador, ni tampoco disminución económica de sus ingresos.

En esta línea y teniendo en cuenta el actual malestar que existe entre los productores por los contínuos combios de puesto de trabajo, instamos a la Empresa para que haga un gran esfuerzo para mejorar considerablemente la organización del trabajo de cara a tener unas plantillas estables en los diferentes talleres y lugares de trabajo del Astillero.

Cuando la movilidad por puesto de trabajo tenga su origen en necesidades de la Empresa, ésta vendrá obligada a respetar como mínimo todas las percepciones que por todos los conceptos tuviere asignadas el trabajador incluyendo el promedio de prima en su anterior puesto de trabajo. Asimismo, cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio, volverá el productor a su puesto primitivo.

Para evitar en lo posible los perjuicios que este hecho lleva consigo, se establecerá un sistema rotacional en cada taller o centro de trabajo que incluya a todos los productores del mismo respetándose las prioridades que se indican por el orden siguiente:

—Trabajadores que aún aptos para el trabajo sean de capacidad disminuida.
—Los más antiguos en el centro de trabajo o departamento.
—Los más antiguos en la Empresa.
—Los cargos sindicales.
—El resto de los trabajadores.

BORRADOR ANTEPROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO

TABLA N.º 1

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO-BASE MENSUAL	ANTIGÜEDAD TRIENIO	VALOR HORA PROFESIONAL (Sin trienios)
APRENDICES			
Aprendiz primer año	9.500	—	80
Aprendiz segundo año	10.400	—	88
Aprendiz tercer año	11.400	—	96
Aprendiz cuarto año	13.200	396	111
ASPIRANTES			
De 14 años	9.500	—	80
De 15 años	10.400	—	88
De 16 años	11.400	—	96
De 17 años	13.200	—	111
PERSONAL DE TALLER			
Oficial 1.ª A	21.300	639	179
Oficial 1.ª	20.800	624	175
Oficial 2.ª	20.400	612	172
Oficial 3.ª	20.000	600	168
Especialista	19.800	594	167
TECNICOS DE TALLER			
Jefe Grupo Talleres	25.400	762	214
Jefe de Buque	25.100	753	211

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO-BASE MENSUAL	ANTIGÜEDAD TRIENIO	VALOR HORA PROFESIONAL (Sin trienios)
Jefe de Taller	24.000	720	202
Maestro de 1.ª	23.000	702	197
Maestro de 2.ª	22.800	684	192
Encargado de 1.ª	22.300	669	188
Encargado	21.800	654	184
Capataz	20.300	609	171
ADMINISTRATIVOS			
Jefe de 1.ª	23.400	702	197
Jefe de 2.ª	22.800	684	192
Cajero	23.400	702	197
Oficial 1.ª B	22.200	666	187
Oficial 1.ª A	21.700	651	183
Oficial 1.ª	21.100	633	178
Oficial 2.ª	20.400	612	172
Auxiliar	20.000	600	168
TECNICOS DE PROCESO DE DATOS			
Jefe Adjunto	25.200	756	212
Jefe de Operadores	23.400	702	197
Analista	24.600	738	207
Programador de 1.ª	23.400	702	197
Programador de 2.ª	22.800	684	192
Programador de 3.ª	22.200	666	187
Operador de 1.ª	22.800	684	192
Operador de 2.ª	22.200	666	187
Operador de 3.ª	21.700	651	183
Perforista de 1.ª	22.200	666	187
Perforista de 2.ª	21.700	651	183
Perforista de 3.ª	21.100	633	178
TECNICOS, ORGANIZACION, GALIBOS, METODOS			
Jefe de 1.ª	24.000	720	202
Jefe de 2.ª	23.400	702	197
Oficial 1.ª B	23.000	690	194
Oficial 1.ª A	22.200	666	187
Oficial 1.ª	21.400	642	180
Oficial 2.ª	20.600	618	173
Auxiliar	20.000	600	168
TECNICOS DE OFICINA			
Jefe de Sala	26.000	780	219
Jefe de Grupo	25.200	756	212
Proyectista	24.600	738	207
Delineante 1.ª B	23.500	705	198
Delineante 1.ª A	22.600	678	190
Delineante 1.ª	21.700	651	183
Delineante 2.ª	20.800	624	175
Auxiliar	20.200	606	170
Fotógrafo	21.400	642	180
Archivero-Biblioteca	20.900	627	176
Calcador	20.100	603	169
Reproductor	19.800	594	167
TECNICOS TITULADOS			
Ingeniero Sup.	27.200	816	229
Técnicos Grado Med.	24.600	738	207
A.T.S.	24.600	738	207
Médico	27.200	816	229
Licenciado	27.200	816	229
Capitán Pruebas	25.700	771	216

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO-BASE MENSUAL	ANTIGÜEDAD TRIENIO	VALOR HORA PROFESIONAL (Sin trienios)
TECNICOS DIQUE Y MUELLE			
Jefe de Dique	24.000	720	202
Contramaestre	23.400	702	197
Buzo	23.400	702	197
Patrón Naval	20.700	621	174
Mecánico Naval	20.700	621	174
TECNICOS DE LABORATORIO			
Analista de 1.ª	21.100	633	178
Analista de 2.ª	20.500	615	173
Auxiliar	20.000	600	168
SUBALTERNOS			
Ordenanza	19.700	591	166
Pesador	19.700	591	166
Vigilante	19.700	591	166
Auxiliar Cocina	19.700	591	166
Guarda Jurado 1.ª	20.200	606	170
Guarda Jurado	20.000	600	170
Almacenero	20.000	600	170
Dep. Aux. Economato	20.000	600	170
Camarero	20.000	600	170
Ayudante Cocina	20.000	600	170
Telefonista	20.400	612	172
Conserje	20.400	612	172
Camarero Mayor Mayordomo	20.400	612	172
Cabo Guarda Jurado	20.700	621	174
Dep. Ppal. Economato	20.400	612	172
Almácenero Asi. Ofic. 2.ª	20.400	612	172
Chófer Turismo	20.700	621	174
Chófer camión	20.700	621	174
Cocinero	22.200	666	187

ANEXO

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

CATEGORIA PROFESIONAL	Tóxico, penoso peligroso o altura, turno normal. 0.004(S.B.+Antig.) Ptas./Día				TURNO DE NOCHE 0.012(S.B.+Antig.)				PLUS JEFE DE EQUIPO 0.004(S.B+Antig.) Ptas./Día			
N.º TRIENIOS	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
Maestro de 1.ª	94	96	99	102	281	289	298	306				
Maestro de 2.ª	91	94	97	99	274	282	290	298				
Encargado 1.ª	89	92	95	97	268	276	284	292				
Encargado	87	90	92	95	262	269	277	285				
Capataz	81	84	86	89	244	251	258	266				
Oficial 1.ª A	85	88	90	93	256	263	271	279	85	88	90	93
Oficial 1.ª	83	86	88	91	250	257	265	262	83	86	88	91
Oficial 2.ª	82	84	86	89	245	252	259	267	82	84	86	89
Oficial 3.ª	80	82	85	87	240	247	254	262	80	82	85	87
Especialista	79	82	84	86	238	245	252	259	79	82	84	86

DIETAS DE VIAJE Y PRIMA DE EMBARQUE

CATEGORIA PROFESIONAL	DIETA	MEDIA DIETA	PRIMA
Especialistas y Of. 3.ª y 2.ª	1.500	600	1.200
Oficiales de 1.ª	1.500	600	1.300
Oficiales de 1.ª A	1.500	600	1.400
Subalternos	1.500	600	1.200
Auxiliares, Aspirantes, Oficiales de 2.ª	1.500	600	1.200
Oficiales de 1.ª	1.500	600	1.300
Oficiales 1.ª A y 1.ª B	1.500	600	1.600
Capataces, Encargados, Maestros 2.ª	1.500	600	1.600
Maestros 1.ª y Jefes de 2.ª	1.500	600	1.800
Jefes de 1.ª, Proyectistas Jefes Taller, Peritos, Ayudante Repar., Encargado Obra y similares	1.500	600	2.000

PERCEPCIONES EN PTAS./HORA CORRESPONDIENTES AL SISTEMA MAYNARD (TIPO 1) R=100

(Incluido incremento I.C.V. del año 1976 - Aprox. 17%)

Especialista	28,35
Oficial de 3.ª	27,95
Oficial de 2.ª	30,46
Oficial de 1.ª	35,09
Oficial de 1.ª A	37,52

VALORES HORA MEDIO DE INCENTIVO PERSONAL EMPLEADO

(Incluido I.C.V. del año 1976 - Aprox. 17%)

TECNICOS DE PROCESO DE DATOS

Analista	50,63
Programador 1.ª	45,35
Programador 2.ª	39,62
Programador 3.ª	35,63
Operador Ordenador 1.ª	39,51
Operador Ordenador 2.ª	36,46
Operador Ordenar 3.ª	37,14
Operador E. Básico 1.ª	37,38
Operador E. Básico 2.ª	36,87
Operador E. Básico 3.ª	31,26

TECNICOS DE TALLER

Maestro de 1.ª	45,91
Maestro de 2.ª	43,45
Encargado	37,39
Encargado 1.ª	41,39
Capataz	27,46

TECNICOS DE OFICINA

Proyectista	48,92
Delineante 1.ª B	42,20
Delineante 1.ª A	41,64
Delineante 1.ª	35,02
Delineante 2.ª	30,71
Reproductor Planos	30,34
Archivero	34,56
Calcador	31,24
Delineante Auxiliar	28,03
Aspirante	13,81
Fotógrafo	34,39

TECNICOS DIQUE Y MUELLE

Patrón	33,68
Maquinista Naval	33,68

TECNICOS ORGANIZACION, PLANIFICACION, METODOS

Jefe de 2.ª	45,29
Técnico de 1.ª B	42,03
Técnico de 1.ª A	39,02
Técnico de 1.ª	35,88
Técnico de 2.ª	30,69
Auxiliar	28,75

ADMINISTRATIVOS

Jefe de 2.ª	42,33
Administrativo 1.ª B	39,02
Administrativo 1.ª A	37,01
Administrativo 1.ª	35,20
Administrativo 2.ª	30,05
Auxiliar	27,62
Escribiente de Taller	27,07
Aspirante	13,27

LABORATORIO

Analista 1.ª	33,64

SUBALTERNOS

Dep. Aux. Economato	28,70
Camarero	28,70
Almacenero	28,49
Almacenero Asim. Of. 2.ª	34,02
Dep. ppal. Economato	30,79
Camarero mayor	30,79
Cocinero	36,73
Chófer turismo y camión	31,61
Pesador	32,51
Guarda Jurado	30,23
Cabo Guardas	30,85
Ordenanza	31,05
Telefonista	32,70
Conserje	37,84
Jefe Sección Economato	35,97
Auxiliar Cocina	29,18

DECRETO-LEY, SOBRE MEDIDAS ECONOMICAS

Cara a la negociación de nuestro Convenio Colectivo, hacemos un resumen de la repercusión en él de las medidas económicas adoptadas por el Consejo de Ministros, así como la supresión del Art. 35 de la Ley de Relaciones Laborales.

Artículo quinto.— Dos. Desde la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto ley hasta el treinta de junio de mil novecientos setenta y siete, en los Convenios Colectivos no podrá pactarse reducción del tiempo de trabajo efectivo, tanto por disminución de jornada, aumento de días festivos o de vacaciones.

Tres.— Hasta el treinta de junio de mil novecientos setenta y siete, la deliberación de los Convenios Colectivos habrá de efec-

tuarse necesariamente dentro de los diez días hábiles anteriores a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio o de la Decisión Arbitral Obligatoria anterior.

Cuatro.— Cuando en la negociación de un convenio colectivo sindical de trabajo no hubiese habido acuerdo de las partes, la Decisión Arbitral Obligatoria a que se refiere el artículo quince de la Ley treinta y ocho mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, se dictará, sin trámite previo de arbitraje voluntario o de conciliación sindical, en el plazo de diez días y los incrementos salariales que establezcan no podrán rebasar los porcentajes de la escala que se incluye a continuación, que girarán sobre los salarios que efectivamente viniesen satisfaciendo las empresas en la fecha en que hubiese terminado la vigencia normal del convenio colectivo o la Decisión Arbitral Obligatoria precendente, quedando prorrogados el Convenio o la Decisión, respecto de los demás extremos de su contenido.

ESCALA DE SALARIOS	PORCENTAJE DE INCREMENTO
Las primeras 350.000 pesetas al año	I.C.V. + puntos desde la fecha de la última revisión
Entre 350.001 ptas. y 7000.000 ptas.	I.C.V. desde la fecha de la última revisión

Artículo décimo.—Uno. Queda en suspenso la aplicación del artículo treinta y cinco de la Ley de Relaciones Laborales, sustituyéndose por la norma siguiente:

Uno.—Cuando en un procedimiento por despido el Magistrado de Trabajo considere que no hay causa justa para el mismo, en la sentencia que así lo declare condenará a la Empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, así como el pago del importe del salario dejado de percibir desde que produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar.

Tres.— Cuando el empresario no procediera a la readmisión o efectuada ésta no tuviera lugar en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, el Magistrado de Trabajo sustituirá la obligación de readmitir por el resarcimiento de perjuicios y declarará extinguida la relación laboral.

Dicha indemnización en ningún caso pueda ser inferior a dos meses de salario por año de servicio ni exceder de cinco anualidades.

Cuando se trata de trabajadores titulares de familia numerosa, dichos mínimos se multiplicarán por uno coma cinco si es de primera categoría y por dos en los demás casos. Los trabajadores mayores de cuarenta y de cincuenta y cinco años quedarán equiparados a estos efectos, respectivamente, a las categorías indicadas, e igualmente los minusválidos, según los coeficientes que reglamentariamente se establezcan. En tales casos el máximo de indemnización podrá alcanzar hasta siete anualidades».

Consideramos que dichas medidas vienen a agravar el problema económico de los trabajadores, así como su entendimiento con los empresarios, de cara a unas justas reivindicaciones, motivadas por tener en la actualidad unas precarias condiciones Socio-Económicas, hay que considerar que al limitar a 10 días el plazo de negociación, han limitado considerablemente una libertad de reunión y expresión con los trabajadores, para que a través de sus representantes lleven a la mesa de negociación el sentir colectivo de los mismos.

Hacemos un llamamiento a todos los trabajadores, para que en el momento de las negociaciones con la Empresa, en el Astillero se mantenga una Unidad total y un contacto directo con los representantes, a través de los Delegados que formarán la Comisión Asesora, y que se elegirán por centros de trabajo en las próximas Asambleas de trabajadores, y en donde se recogerán todas las sugerencias al anteproyecto del Convenio, para llevar a la mesa de negociación.

EL JURADO INFORMA

COMISION DE VIVIENDAS

Continúan las gestiones para la concesión de un cupo de viviendas para trabajadores de Astano residentes en Ferrol. Ya fue entregada relación de los casos más urgentes, una vez comprobados los extremos expuestos en las solicitudes con la visita de los domicilios, al Delegado Provincial de la Vivienda.

Las solicitudes que fueron excluidas en este estudio, fueron presentadas para participar en los cupos de U.T.T.

100% DE SALARIO REAL EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD Y JUBILACION A LOS 60 AÑOS

La Dirección de la Empresa tiene contratado con MUSINI (Mútua de Seguro del INI) la realización de un estudio actuarial para concretar este asunto.

El Jurado de Empresa y Comisión encargada, han estado contínuamente en contacto con la Empresa, solicitando celeridad en la solución, justificándose la Dirección con que esto es una cosa de tiempo por la dificultad que encierra el estudio, por lo que se están produciendo sucesivas demoras en la entrega del citado estudio.

TRABAJOS DE ACTIVIDAD CONTINUADA O DE RECONOCIDA URGENCIA

La Dirección de la Empresa trata de obtener el reconocimiento de las Autoridades de tal calificación para algunos trabajos, con lo cual puede obligar a los trabajadores a que excedan de su jornada normal haciendo jornadas extraordinarias sin limitación.

Este asunto data de muy antiguo, pues está en cuestión desde el año 1974, en donde la Empresa lo incluyó en el pacto de turnos.

Una comisión de representantes sociales ha emitido recientemente un informe, en el que con sentido real, únicamente admite como trabajos de reconocida urgencia los que se realizan dos días antes de las botaduras, no admitiéndose en ningún momento que la movilidad de buques pueda ser trabajo de reconocida urgencia, pues únicamente se realiza en jornadas extraordinarias por conveniencia de la Empresa, no existiendo ningún otro tipo de condicionante.

Así las cosas se produjo en agosto pasado el fallo del Delegado Provincial de Trabajo, que si bien no es favorable para los trabajadores,

contempla con cierta realidad este asunto, y días más tarde con la aplicación incorrecta de este fallo por parte de la Empresa, bajo el punto de vista de la representación social, son obligados los trabajadores de Marineros y Servicios Industriales a incrementar su jornada normal con el tiempo necesario para el cambio de muelle B. 241. Ante la negativa de los trabajadores de Marineros, fueron todos ellos sancionados (5 días los mandos y 3 los trabajadores).

La Dirección de la Empresa aún necesita una resolución más favorable y por ello presentó recurso ante el Director General de Trabajo, quien dando muestra de un desconocimiento total de los problemas que se producen en el Astillero, anuló el fallo de la Delegación de Trabajo de La Coruña y emitió una nueva resolución en total acuerdo con los planteamientos de la Dirección de Astano.

La representación social teniendo en cuenta la grave trascendencia que este asunto tiene en perjuicio de los trabajadores, ha decidido presentar recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Territorial de La Coruña.

Los trabajadores de Marineros han demandado ante Magistratura a la Empresa, por considerar incorrecta la sanción. Está pendiente de que se celebre el juicio.

PLUS DE COMPENSACION DE JORNADA

La consulta que se había presentado ante la Delegación Provincial de Trabajo sobre el P.C.J., tiene ya contestación de esta Autoridad, con fallo favorable para los trabajadores, de acuerdo con los planteamientos de la Representación social.

Solicitado de la Dirección de la Empresa proceda al pago de los atrasos por este concepto, ésta dejó constancia de que va a recurrir ante la Dirección General de Trabajo.

COMENTARIO SOBRE ACTUACION DE LA DIRECCION DE ASUNTOS SOCIALES

En los últimos tiempos ha notado la representación social un deterioro progresivo de la imagen pública de los trabajadores de Astano.

Esto es consecuencia lógica de las últimas actuaciones del Departamento de Asuntos Sociales, con un tratamiento irresponsable de temas muy delicados y una política represiva-legalista que trae como consecuencia un alarmante incremento de las sanciones.

Es de destacar el tratamiento dado al problema de los Andamios de Bloques Planos con la publicación de un aviso que ha trascendido a los medios de comunicación (prensa nacional, radio, televisión, etc.) con calificaciones de saboteadores y vandalerismo para los trabajadores de Astano, sin que hubiese previamente realizado una investigación técnica que demostrase las afirmaciones que se vertían en el citado aviso, lo que sí hizo una comisión de Jurado y Comité de Seguridad, que en sus conclusiones desautoriza el aviso publicado.

Observamos paralelamente una incapacidad notoria para afrontar los problemas reales, y ahí están las cuestiones sociales prioritariamente hoy planteadas por los trabajadores de Astano, todas ellas sin salida:

—100% de salario real en caso de accidente o enfermedad y jubilación a los 60 años.
—Economato suficiente y eficaz.
—Vacaciones.
—Seguridad e Higiene y un largo etc.

Aparecen por otro lado problemas de horario, en una reestructuración que para nada se quiere tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y derechos adquiridos. Caso de los pretendidos cambios de horario de Personal femenino de Servicios Varios; Ordenanzas y ahora, uno nuevo, Personal de Comedores.

La Representación Social entiende que esta actuación no está mínimamente de acuerdo con la actual situación socio-política.

colaboraciones • colaboraciones

ALGUNHAS CONSIDERACIONS SOBRE DAS MEDIDAS ECONOMICAS

A conxelación salarial, convertíase fai uns meses no fantasma mais grande que amenazaba a crase traballadora, hoxe é unha triste realidade «gracias as medidas» tomadas polo Goberno o pasado día 8. De todos era sabido que a situación económica estaba profundamente deterioradad, pero unhas medidas diste tipo demostra unha vez mais a inviabilidad da política reformista y esto non o manteño «porque sí», manteño por ó anti-social i ó antidemocrático distas medidas.

Temos que decir que nos os traballadores y as crases populares en xeral, non somos responsables da aitual cointura sociolaboral, e quizás nos próximos meses según as respostas que nos demos a estas medidas (como principales afectados) fagamos en certa medida cambiar o rumbo socio-político do país.

Hoxe, de todos e sabido que unha alternativa auténticamente democrática (ainda non sendo o remedio de todos os males) e imprescindible pra levar a barca a bon porto, i as me-

didas tomadas polo Goberno, veñen a complicar i agravar a difícil situación pola que pasamos os asalariados de todo o Estado español.

Fai tres meses, calculávamos que o remate do ano teríamos unha inflación dun 20%, que a balanza por conta corriente tiña un déficit de 3.000.000 de dólares, que o endeudamento exterior pasaría dos 9.000.000.000 de dólares, a evasión de capitales mantense i por si esto fora pouco acercamonos o millón longo de parados; con este triste panorama encontrámonos casi 13.000.000 de traballadores i unha boa parte deles (como e o nos caso), vamos a negociar os noso convenios pra fin de ano, por eso eiquí e necesario esplicar a incidencia distas medidas i repercusiones que nos afeutra direutamente:

Tendo en conta que unha das nosas aspiracións era conseguir a xornada igoal para todos, aumentar tamen os días de vacacions —podendo disfrutar incluso de 5 en Navidades— i en base a esta xornada de traballo, conseguir un salario digno sin necesidade de recurrir as «EXTRAS». Pois ben, as medidas acordadas polo Goberno nin permiten reducir a xornada de traballo antes do 30 de xunio do 77, nin permiten o aumento dos días de vacacións, i os aumentos de salarios serán «controlados» según o incremento da carestía da vida.

Pero as medidas non paran eiquí: Ainda cando se manteñen os convenios i normas aituales, os novos convenios a negociar teñen un límite de 10 días pras deliberacións, i si estas non son positivas hai outros 10 días pra ditar laudo, por tanto ¿qué melloras podemos conseguir os traballadores?. NINGUNHA. Cando días atrás nas asambleas de fábrica se chamaba a solidaridade cos compañeiros afectados po'lo convenio provincial do metal, esplicábamos a necesidade de defender este convenio como si do noso se tratase, ante a posibilidade de que o Goberno tomase as medidas que xa se anunciaban: Posible conxelación da negociación cleitiva, conxelación por tanto de salarios i que se daría facilidade as Empresas pra incoar «espedientes de crisis» con capacidade pra despedir hasta un 8% da plantilla, i hoxe vemos, con todo o perxuicio que pra nos supón, que o que se apuntaba como posibilidade e hoxe realidade.

Temos que valorar tamén o que supón a supresión do artículo 35 da Lei de Relacións Laboráis. A supresión diste art.° pra nos supón a aitualización do tristemente famoso artículo «103» que foi o cabalo de batalla que movilizóu a centos de miles de traballadores de todo o Estado. Gracias a este art.° 103, as empresas podían despedir libremente a aqueles traballadores máis careuterizados na defensa dos intereses da crase traballadora. Tamén por outra banda supón que o millón longo de parados nos prósimos meses se vexa incrementado i que entre os novos parados estean os dirixentes obreiros.

As medidas decretadas, tocan outros puntos que tamén nos afeutan tales como a elevación de aranceles, a elevación dos tipos de intereses, a reducción do consumo de enercía, a política fiscal, etc., por tanto, a nosa resposta a de ser clara, todos debemos ter en mente o que pra nos supón isto i a forma de responder ha de ser con unha unidade que desborde estas medidas antidemocráticas e contraditorias en un Goberno que se quer facer pasar por demócrata e que nos deixa duda da sua capacidade pra levarnos a unha democracia verdadeira, e non a «española», que democracia solo hai unha, e non ten por qué levar consigo ningún adxetivo. O que pretende o Goberno con istas medidas, e que os traballadores sigamos sendos os remeiros, que bailamos na festa do gran capital.

XESUS GOMEZ,
traballador de Carenas.

READMISION DE DESPEDIDOS

COMPAÑEROS:

Hace tres años, que por luchar junto con muchos de vosotros, por unas mejoras contenidas en una plataforma reivindicativa, fui despedido y encarcelado pasando un año preso, otro haciendo la mili en el Sahara y el resto las listas negras se ocuparon de que no trabajase. Hoy me encuentro de nuevo entre vosotros, han sido las luchas que habéis protagonizado por nuestra readmisión, las que la han hecho efectiva y no la «bondad» de la Empresa: Vosotros sois los que, junto a los trabajadores de toda España, habéis forzado al Régimen que nos domina a que decretase esta amnistía de que nos beneficiamos hoy, pero no es suficiente, tenemos que seguir este camino hasta alcanzar la Emancipación de la Clase Obrera que dé lugar a otra Sociedad más justa, tenemos que seguir luchando hasta conseguir la Amnistía Laboral.

COMPAÑEROS:

Quiero saludaros a todos y daros mi reconocimiento por vuestro contínuo y decidido apoyo moral y material, deseando que este triunfo nos sirva para darnos ánimo y fuerza en la lucha hasta conseguir las Libertades Sindical y Política dentro de una sociedad democrática.

Quiero expresaros que contéis con mi apoyo personal junto con el de la Unión Sindical Obrera (U.S.O.) a la que pertenezco, contad conmigo ahora aquí, en Astano, y mañana donde me encuentre, y tened la seguridad de que todo mi esfuerzo se centra en la Lucha por la Clase a la que pertenezco La Clase Obrera.

Un abrazo. José M.ª Freire Piñeiro

Ferrol, 15-10-76.

COMPAÑEIROS:

Vai facer tres anos, fun despedido da Empresa, como poidera ser despedido calqueira de vos, pois eu era un traballador que o igoal que moitos, somentes participaba na loita coa miña presencia física.

Dempóis de xuicio na Maxistratura, donde se declaróu procedente o meu despido, estiven longo tempo sin poder traballar, froito das listas negras, i e daquela cando, estimulado po'la solidaridade dos compañeiros de Astano, orgaizome nas comisiós obreiras de parados.

Dempóis de moitas loitas que vos leváchedes a cabo, hoxe volvo a estar convosco, pero hai unha cousa crara, a readmisión dos despedidos non pode ser un freno na consecución de outras melloras do orde socio-económico e incruso político, a Amnistía Laboral ahinda non é unha realidade, as medidas tomadas po'lo Goberno nos derradeiros días son unha tranca na nosa loita, pro hoxe estóu eiquí con todos vos, e quedo seguro de que coa unidade de todos nos, por riba incruso das siglas, conqueriremos as metas por todos desexables: Unha sociedade democrática e pluripartidista i esa Central Sindical Unitaria que necesitamos pra defensa dos nosos intereses.

Pra todos vos un saudo de

MARIO RICO ORXALES

INFORMACION

En los próximos días reingresará, el también despedido JOSE PIÑEIRO ARNOSO

PLANIFICACION DEMOCRATICA E AUTONOMA DUN PROGRAMA DE INDUSTRIALIZACION E DESENROLO

Nos númaros que levamos pubricados tratamos decote o tema da industrialización galega, as suas insuficiencias aituales, os prantexamentos correutos —asegún o noso entender— dos que debería partir, pra ter en conta a realidade nacional sobor da que se aprica.

Neste senso, nós, vemos intresante dar coñecemento do documento elabourado pola «COMISION DE ESTUDOS GALEGOS» (composta por intelectuás das distintas ramas), no que fan a sua proposta de plataforma pra industrialización de Galicia, que, entre outros puntos, recolle os seguintes:

—Planificación económica democrática e autónoma, dende Galicia, dun programa de industrialización, desenrolo agrario e pesqueiro, de potenciación do comercio, transportes e demais servicios. Institucionalizando, a tal ouxeto, un órgao económico e social galego representativo dos diferentes seitores económicos e populares, que comparta as decisiós respeuto ao tipo de industria e ao seu asentamento cos afeutados e cos seus representantes elexidos democráticamente e que impoña as medidas axeitadas en defensa do noso medio ambiente.

—Poñer cabo aos impedimentos que oustaculizan a inversión en Galicia do aforro recollido polas Caixas de Aforro. Eisixir a inversión en Galicia dos cartos depositados nos bancos que operan nela. Crear un banco de Galicia de caráiter púbrico pra o fomento do seu desenrolo integral: agrícola, gandeiro, pesqueiro.

—Industrialización de Galicia en base a: industrias que completen os ciclos productivos eisistentes; industrias motrices básicas; apoiar as industrias xa instaladas.

—Instrumentar como medidas complementarias: abaratamiento da enerxía eléctrica en Galicia; apoio crediticio, fiscal e téinico á pequena e mediana empresa; restruturación do sistema educativo pra que provea traballadores cualificados a tódolos nivéis, e fomente a investigación científico-téinica axeitada ás nosas necesidades, etcétera.

—Constitución dun orgaísmo democrático que execute unha política agraria galega propia.

—Reforma estrutural da pesca de baixura e do marisqueo decidida polos propietarios e traballadores afectados. Constitución dun departamento dentro da administración autónoma de Galicia que atenda a problemática do seitor.

—Plan galego de obras públicas prá millora radical das comunicaciós: carreteras e vías interiores, rede ferroviaria, aeroportos, portos comerciás... orientado i executado dende un departamento autónomo galego.

—Distribución do presuposto xeral do estado de xeito que tenda a poñer fin ás desigualdades económicas entre zonas desenroladas e zonas atrasadas. Reforma fiscal democrática progresiva que teña en conta a especifidade galega.

—Elaboración dunha política especial de emprego que teña como ouxetivos prioritarios: erradicar o paro rexistrado i encuberto, e o retorno progresivo dos emigrantes.

—Libertade sindical pra obreiros, campesiños, pescadores e medianos propietarios... e democracia municipal completa. Libertades democráticas e legalización de tódolos partidos políticos.

—Crear unha adeministración autónoma galega basada nunha xunta de goberno de Galicia e nunha asamblea lexislativa elexida por sufraxio universal. Apoiarse nas comunidás naturaes, comarcas e parroquias pra erguer a nova adeministración democrática. Esto soio será posible ca implantación das institucións contidas no estatuto de autonomía de 1936.

— ★ —

«Certamente, o día de hoxe, 28 de xunio, nos refire a un acontecemento histórico-político da nación galega.

Coidamos que é nisa línea, axeitada aos tempos aituales, como se pode comenzar a solucionar ó problema da emigración. E decir, a posta en vigor, TRANSITORIAMENTE, a partir do momento da ruptura democrática dos principios e institucións contemplados no Estatuto de Autonomía do 36; acompañado de certas modificacións axeitadas ós tempos aituales, pero que non modifiquen sustancialmente os seus cometidos institucionais: cales son o Goberno Autónomo Provisional Galego e a Asamblea Lexislativa Constitucional de Galicia, elexida por sufraxio universal en eleiciós libres.

Creemos que se pode levar adiante axeitadamente o programa de industrialización que xa a Comisión de Estudos Galegos fixo púbrico e que presentóu no comisión socioeconómica e no pleno do congreso».

COUSAS...

O que é a democracia ainda que sexa burguesa. Os xueces encarregados de investigar si o príncipe Bernardo, esposo da raiña Xuliana de Holanda, estaba complicado no caso dos sobornos da empresa multinacional «Lockheed» tiveron o atrevimento de poñelo na picota, no Parlamento, o afirmar que si ben non tivo influencia direuta na decisión gubernamental de mercar os aviós á devandita multinacional, «mostróuse sensible a propostas inadmisibles».

A reación do Príncipe non se fixo esperar i ademáis de acetar as consecuencias que se poidan derivar da súa responsabilidade, viúse obligado a dimitir de diversos cárregos, entre eles, o de Inspector Xeral das Forzas Armadas, de membro do Consello de Defensa, etc., e renunciar a calquer cárrego ralacioado coa vida económica do País. De seguro cos xueces non poideron chegar o fondo do asunto debido as presiós de todo tipo que recibirían para non ir máis alá. Son os fallos das democracias burguesas; esto levámolles ventaxa os que «disfrutamos» das «democracias orgánicas», é si non recórdese o que aconteceu no noso País cos casos de Matesa, Reace, Confeciós Xibraltar...

— ★ —

A economía do País está mal. O trunfalismo estadístico de que facía gala o «noso» Goberno na década dos sesenta acabóuse. A incertidume ante o futuro político fai que naide quera arriesgar nin un real e con elo, a falla de inversiós, aparte outras cousas, motiva ca crisis non teña visos de solucioarse, máis ven todo o contrario, agravarse. Esto é o que lemos i escoitamos, nas bocas duns e outros, tódolos días. Pro isto da falla das inversiós non é totalmente certa; o que fan os españoles é invertir ben. Si non que lle pregunten ós que «invertiron» nos casinos de Montecarlo, Estoril, etc., xugando ó vicio, a cantidade de mil millóns de pesetas, somentes no ano 1975, asegún unha noticia de RTVE. Seguro que foron os traballadores que, despois de conquerir os «bonísimos» Convenios a primeiros de ano, non saben o que facer con tanto diñeiro y, ademáis, de ir a pasar as vacacións masivamente ó extranseiro, adíncase a gastalo xugando ó vicio. Ademáis hai que ter en conta os setenta mil millóns de pesetas evadidos, mellor dito «invertidos», nos bancos suizos. ¿Quén dixo que non se invertía no noso País?..

O alcalde de Moscú estivo en Madri e declaróu, respostando as preguntas dos periodistas, co único problema que tiña o seu Axuntamento era que necesitaba man de obra pra atender a tódalas súas instalaciós e servicios.

Boa oportunidade ten o Goberno si sabe aprovéitala. Veleahí a solución pra o millón de parados que hai no País. O igual que nos anos 50 a 60 promocioaron a emigración os países europeos agora quer coa crisis económica nises países, non ademiten máis traballadores extranxeiros, podería o Goberno promocioar a emigración a Rusia. De seguro que non tardaba moito tempo en aparecer un «Centro galego», que, coide, é a única nación onde non esiste ningún.

—Claro o viaxe é moi longo e sale moi caro... Pro iso podería arreglarse; habería que chegar a un acordo pra financiar entre ambos dous países o viaxe... e o problema do paro obreiro resolto.

—Pro non é todo.

—¿Cómo?..

—Sí, din que a tódolos extranseiros que chegan alí drógannos. Non con LSD, heroína, morfina, etc., como fan no Occidente, que iso é boa cousa; drógannos con «ideoloxía comunista» e claro, cando volten o noso país...

—Entendo.

Mentras os traballadores exisimos salarios dabondo cos que poidamos levar unha vida dina coas nosas familias, as empresas, unha e outra vez, nolos negan, xustificándose na crisis económica, en que non se outeñen beneficios e, polo tanto, como «non hai pastel», non se pode repartir... Todas, á hora de discutir cos traballadores os aumentos dos salarios, teñan «pérdidas». O máis probable é que sexa debido ós «elevados salarios» que nos pagan e tamén, non faltaría máis, a que os traballadores somos unhos «vagos» que o único que nos interesa é «vivir sin dar golpe».

En contraste co anterior, fan uso ou abuso dunha política económica —dirixida non precisamente a favorecer ós traballadores— que máis parez que a situación das empresas sexa a máis óutima. E si temos en conta os beneficios outidos no derradeiro exercicio polos principaes bancos i empresas do País así é. De algo ten que valer os 40 anos de conxelación salarial que levamos «disfrutando» os traballadores e a costume que nos impuxeron de «apretarnos o cinturón». Claro que todo ten un límite e cando algo se apreta moito pode romper...

Un «typical» caso é Astano que «non pode» dar millores salarios ós traballadores, pero non dúbida en financiar ás 38 Cías. Auxiliares (sin contar as de Transportes), mandar a facélos planos a Vigo —seica ós delineantes de Astano son unhos «burros» é agora, xa non saben fácelos—, crear novas oficinas —eso sí, din que pra resolver os problemas dos traballadores—, con «salarios mínimos de 250.000, 125.000 pesetas ó mes... e lindezas polo estilo. Non hai dúbida que así se amaña a empresa...

— ★ —

O outro día escoitéi unha conversa que non podo deixar de pasala ó papel. A cousa foi máis ou menos así. Decíalle un traballador a outro:

—O Direitor de Asuntos Sociaes é un nepotista.

—¿Un qué...?

—NEPOTISTA. N-E-P-O-T-I-S-T-A.

—¿E qué siñifica eso?

—¡Así está o país! Hai que lér o dicionario pra sábelas cousas. Nepotista é o que se adica a dar empleos e cárregos ós seus parentes sin ter en conta a súa competencia e merecementos.

—Boeno, dacordo. Pero, ¿qué ten que ver eso co Direitor de Asuntos Sociaes?

—Pois que dín que o novo xefe dos guardas xurados é o seu parente. ¿Entendes?..

—¡Ah! Máis claro ca iauga.

Quédeime como si me mallaran. E coido que non é pra menos.

La Voz de Galicia, S.A. — Concepción Arenal, 11-13 — La Coruña

Dep. Legal C-82-1976

SOLIDARIDAD

DE LOS TRABAJADORES DE ASTANO A LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL EN HUELGA

Dinero recogido el 30-9-76 en los distintos lugares de pagamento:

Módulos y Plomeros	3.445	Ptas.	
Of. Organización	1.780	»	
Of. 2.º Grupo	3.285	»	
Pagamento Revistería	23.953	»	
Muelle 10	4.350	»	
Armadores	5.100	»	
Carenas	12.560	»	
Técles	10.210	»	
Of. Primer Grupo y Planning	1.700	»	
Gradas	9.010	»	
Un grupo trabajadores	700	»	
Métodos	3.700	»	
TOTAL entregado este día en la Asamblea celebrada a las 6 en el Estadio			79.793

INGRESOS

Anterior. (Ver Boletín anterior)	195.103	
Recaudado Boletín n.º 2	10.332	
Recaudado Boletín n.º 3	65.781	
Organización	7.900	
Economato	1.000	
Oficina Producción 2.º Grupo	15.036	
Junta Sindical	6.380	
Varios trabajadores	2.700	
Oficina Producción primer grupo	2.605	
Planificación	4.550	
Estudios Métodos	1.600	
Mandos Intermedios Bloques Planos	1.950	
Compras	900	
Taller Primer Grupo Reparaciones	500	
Comedor Jefes	600	
Proyectos - Electricidad	3.900	
Oficina Reparaciones	500	321.337

GASTOS

Factura Boletín n.º 2	83.800	
Factura Boletín n.º 3	99.754	
Entrega a los despedidos	60.500	
Entrega a los sancionados	53.000	
Corona compañero Mourente	2.500	
Gastos varios	3.660	303.214
SALDO		18.123

Para conocer con más detalle todos estos datos, hay unas relaciones conservadas por la Junta Sindical en la Caseta del Jurado a disposición de cualquier compañero que las solicite.